

0.a. Objectif

Objectif 5 : Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles

0.b. Cible

Cible 5.5 : Veiller à ce que les femmes participent pleinement et effectivement aux fonctions de direction à tous les niveaux de décision, dans la vie politique, économique et publique, et y accèdent à chance égale

0.c. Indicateur

Indicateur 5.5.2 : Proportion de femmes occupant des postes de direction

0.e. Mise à jour des métadonnées

2022-03-31

0.f. Indicateurs connexes

8.5.1 Rémunération horaire moyenne des employés, selon le sexe, l'âge, la profession et le statut de personne handicapée

0.g. Organisation(s) internationale(s) responsable(s) de la surveillance mondiale

Organisation internationale du travail (OIT)

1.a. Organisation

Organisation internationale du travail (OIT)

2.a. Définition et concepts

Définition :

Cet indicateur fait référence à la proportion de femmes dans le nombre total de personnes employées à des postes de direction. Il est recommandé d'utiliser conjointement deux mesures différentes pour cet indicateur : la part des femmes dans la gestion (totale) et la part des femmes dans les cadres supérieurs et intermédiaires (excluant ainsi la gestion junior (cadres inférieurs)). Le calcul conjoint de ces deux mesures fournit des informations pour déterminer si les femmes sont plus représentées dans les postes de cadres inférieurs que dans les postes de cadres supérieurs et intermédiaires, ce qui indique un plafond éventuel pour les femmes d'accéder à des postes de direction de haut niveau. Dans ces cas, calculer seulement la proportion de femmes dans la gestion (totale) serait trompeur, suggérant que les femmes occupent des postes ayant plus de pouvoir de décision et de responsabilités qu'elles ne le font réellement.

Concepts :

- L'emploi comprend toutes les personnes en âge de travailler qui, au cours d'une courte période de référence (une semaine), ont été engagées dans une activité de production de biens ou de services rémunérés ou rentables.
- L'emploi dans la gestion est déterminé selon les catégories de la dernière version de la Classification internationale type des professions (CITP-08), qui organise les emplois en un ensemble clairement défini de groupes basés sur les tâches et les fonctions entreprises dans le travail. Aux fins de cet indicateur, il est préférable de se référer séparément aux cadres supérieurs et intermédiaires seulement, ainsi qu'à la gestion totale (y compris la gestion junior). La proportion de femmes tend à être plus élevée dans les postes de cadres inférieurs que dans les postes de cadres supérieurs et intermédiaires, de sorte que limiter l'indicateur à une mesure incluant la gestion junior peut introduire des biais. Les cadres supérieurs et intermédiaires correspondent aux sous-grands groupes 11, 12 et 13 de la CITP-08 et aux sous-grands groupes 11 et 12 de la CITP-88. Si les statistiques ventilées au niveau des sous-grands groupes (niveaux à deux chiffres de la CITP) ne sont pas disponibles, alors le groupe principal 1 de la CITP-08 et de la CITP-88 peut être utilisé comme indicateur et celui-ci ne ferait alors référence qu'à la gestion totale (y compris la gestion junior).

2.b. Unité de mesure

Pourcentage (%)

2.c. Classifications

L'emploi dans la gestion est déterminé en fonction des catégories de la dernière version de la Classification internationale type des professions (CITP-08), comme décrit ci-dessus.

3.a. Sources de données

La source recommandée pour cet indicateur est une enquête sur la population active ou, si elle n'est pas disponible, d'autres types similaires d'enquêtes auprès des ménages, y compris un module sur l'emploi. En l'absence d'une enquête auprès des ménages liés à la main-d'œuvre, des enquêtes auprès des établissements ou des dossiers administratifs peuvent être utilisés pour recueillir de l'information sur la part des femmes dans l'emploi selon les groupes CITP requis. Dans les cas où des enquêtes auprès d'établissement ou des dossiers administratifs sont utilisés, la couverture est susceptible d'être limitée aux entreprises formelles ou aux entreprises d'une certaine taille. Les informations sur les entreprises couvertes doivent être fournies avec les chiffres. Lorsque l'on compare les chiffres d'une année à l'autre, il convient de tenir compte de tout changement dans les versions de la CITP utilisées.

3.b. Méthode de collecte des données

Le Département de statistique de l'OIT traite les microensembles de données des enquêtes nationales auprès des ménages conformément aux concepts et définitions d'indicateurs convenus au niveau international et définis par la Conférence internationale des statisticiens du travail. Pour les données qui n'ont pas pu être obtenues par ce biais ou directement à partir des sites Web gouvernementaux, l'OIT envoie un questionnaire annuel ILOSTAT à toutes les agences compétentes de chaque pays (office national de statistique, ministère du travail, etc.) demandant les dernières données annuelles et toute révision sur de nombreux sujets et indicateurs du marché du travail, y compris de nombreux indicateurs des ODD.

3.c. Calendrier de collecte des données

En continu

3.d. Calendrier de diffusion des données

En continu

3.e. Fournisseurs de données

Bureaux nationaux de statistique

3.f. Compilateurs des données

Organisation internationale du travail (OIT)

3.g. Mandat institutionnel

L'OIT est le point focal des Nations Unies pour les statistiques du travail. Elle établit des normes internationales pour les statistiques du travail par le biais de la Conférence internationale des statisticiens du travail. Elle compile et produit également des statistiques du travail dans le but de diffuser des ensembles de données comparables au niveau international, et fournit une assistance technique et une formation aux états membres de l'OIT afin de soutenir leurs efforts pour produire des données sur le marché du travail de haute qualité.

4.a. Justification

L'indicateur fournit des informations sur la proportion de femmes qui sont employées dans des rôles de prise de décision et de gestion au sein du gouvernement, des grandes entreprises et des institutions, fournissant ainsi un aperçu du pouvoir des femmes dans la prise de décision et dans l'économie (en particulier par rapport au pouvoir des hommes dans ces domaines).

4.b. Commentaires et limites

La principale limite de cet indicateur est qu'il ne reflète pas les différences dans les niveaux de responsabilité des femmes dans ces postes de haut et de moyen niveau ou les caractéristiques des entreprises et des organisations dans lesquelles elles travaillent. Sa qualité dépend également fortement de la fiabilité des statistiques de l'emploi par profession au niveau à deux chiffres de la CITP.

4.c. Méthode de calcul

- En se servant de la CITP-08 :

$$\text{Proportion de femmes cadres supérieurs ou intermédiaires} = \frac{(\text{Femmes employées catégorie 1 CITP 08} - \text{Femmes employées catégorie 14 CITP 08})}{(\text{Personnes employées catégorie 1 CITP 08} - \text{Personnes employées catégorie 14 CITP 08})} \times 100$$

Qui peut aussi s'exprimer comme :

$$\text{Proportion de femmes cadres supérieurs ou intermédiaires} = \frac{(\text{Femmes employées catégories 11+12+13 CITP 08})}{(\text{Personnes employées catégories 11+12+13 CITP 08})} \times 100$$

Et

$$\text{Proportion de femmes cadres} = \frac{(\text{Femmes employées catégorie 1 CITP 08})}{(\text{Personnes employées catégorie 1 CITP 08})} \times 100$$

- En se servant de la CITP-88 :

$$\text{Proportion de femmes cadres supérieurs ou intermédiaires} = \frac{(\text{Femmes employées catégorie 1 CITP 88} - \text{Femmes employées catégorie 13 CITP 88})}{(\text{Personnes employées catégorie 1 CITP 88} - \text{Personnes employées catégorie 13 CITP 88})} \times 100$$

Qui peut aussi s'exprimer comme :

$$\text{Proportion de femmes cadres supérieurs ou intermédiaires} = \frac{(\text{Femmes employées catégories 11+12 CITP 88})}{(\text{Personnes employées catégories 11+12 CITP 88})} \times 100$$

Et

$$\text{Proportion de femmes cadres} = \frac{(\text{Femmes employées catégorie 1 CITP 88})}{(\text{Personnes employées catégorie 1 CITP 88})} \times 100$$

4.d. Validation

L'OIT procède à des consultations annuelles avec les Etats membres par le biais du questionnaire d'ILOSTAT et du système de rapports statistiques (« Statistics Reporting System » (StaRS)). Les fournisseurs de données nationaux reçoivent un lien vers le portail où ils peuvent examiner toutes les données nationales sur les ODD disponibles dans ILOSTAT.

4.e. Ajustements

Dans le cadre de l'initiative de l'OIT sur les microdonnées harmonisées, l'OIT s'efforce de produire des statistiques du travail comparables au niveau international en se basant sur des concepts et définitions d'indicateurs adoptés par la Conférence internationale des statisticiens du travail.

4.f. Traitement des valeurs manquantes (i) au niveau national et (ii) au niveau régional

• Au niveau national :

Des techniques multivariées de régression et de validation croisée sont utilisées pour imputer les valeurs manquantes au niveau national. Les variables supplémentaires utilisées pour l'imputation comprennent une série d'indicateurs, y compris les données sur le marché du travail et l'économie. Toutefois, les valeurs imputées des pays manquants ne sont utilisées que pour calculer les estimations mondiales et régionales ; ils ne sont pas utilisés pour les rapports internationaux sur les indicateurs des ODD par l'OIT.

Pour une description méthodologique plus détaillée, veuillez consulter l'aperçu méthodologique (en anglais) des estimations modélisées de l'OIT, disponible à l'adresse <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/TEM.pdf>.

• Aux niveaux régional et mondial :

4.g. Agrégations régionales

Les agrégats sont dérivés des estimations modélisées de l'OIT qui sont utilisées pour produire des estimations mondiales et régionales de l'emploi par profession et par sexe, entre autres. Ces modèles utilisent des techniques multivariées de régression et de validation croisée pour imputer les valeurs manquantes au niveau des pays, qui sont ensuite agrégées pour produire des estimations régionales et mondiales. Les proportions régionales et mondiales de femmes à des postes de direction sont obtenues en additionnant d'abord, d'un pays à l'autre, le numérateur et le dénominateur de la formule qui définit la proportion de femmes à des postes de direction, décrite ci-dessus. Une fois que les deux magnitudes sont produites au niveau d'agrégation souhaité, le rapport entre les deux est utilisé pour calculer le taux pour chaque groupement régional et au niveau mondial. Notez que cette méthode d'agrégation directe peut être utilisée en raison de l'imputation d'observations manquantes. Pour plus d'informations sur les estimations, veuillez consulter l'aperçu méthodologique des estimations modélisées de l'OIT, disponible (en anglais) à l'adresse <https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/TEM.pdf>.

4.h. Méthodes et instructions à la disposition des pays pour la compilation des données au niveau national

Pour calculer cet indicateur, des données sur l'emploi selon le sexe et la profession sont nécessaires, en utilisant au moins le niveau à deux chiffres de la Classification internationale type des professions. Ces données sont recueillies au niveau national principalement au moyen d'enquêtes sur la population active (ou d'autres types d'enquêtes auprès des ménages avec un module d'emploi). Pour la méthodologie de chaque enquête nationale auprès des ménages, il faut se référer au rapport d'enquête le plus complet ou aux publications méthodologiques du bureau national de statistique en question.

- Guide (en anglais) de l'OIT – « Decent Work and the Sustainable Development Goals: A Guidebook on SDG Labour Market Indicators » (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_647109.pdf)
- Manuel (en anglais) de l'OIT – « Decent Work Indicators, Concepts and Definitions – Chapter 8, Equal opportunity and treatment in employment » http://www.ilo.org/integration/resources/pubs/WCMS_229374/lang-en/index.htm (deuxième version, page 146)
- Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_233215/lang-fr/index.htm
- Classification internationale type des professions 2008 (CITP-08) <https://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/isco08/>
- Base de données ILOSTAT (<https://ilostat.ilo.org/fr/>)
- ILOSTAT – Description de l'indicateur : Emploi par profession, à l'adresse : <https://ilostat.ilo.org/fr/resources/concepts-and-definitions/description-employment-by-occupation/>.

4.i. Gestion de la qualité

Les processus de compilation, de production et de publication des données, y compris leur contrôle de la qualité, sont effectués conformément au cadre méthodologique et aux normes établis par le Département de la statistique de l'OIT, conformément aux normes de l'OIT en matière de technologie de l'information et de gestion.

4.j. Assurance de la qualité

Des contrôles de cohérence et de qualité des données sont régulièrement effectués pour la validation des données avant leur diffusion dans la base de données de l'ILOSTAT.

5. Disponibilité des données et désagrégation

Disponibilité des données :

Les données sur la proportion de femmes occupant des postes de direction sont disponibles pour 168 pays et territoires. Les données sur les femmes occupant des postes de cadres supérieurs et intermédiaires sont disponibles pour 116 pays et territoires.

Séries chronologiques :

Les données pour cet indicateur sont disponibles à partir de 2000 dans la base de données mondiale des indicateurs ODD, mais des séries chronologiques remontant à plusieurs décennies sont disponibles dans ILOSTAT.

Désagrégation :

Cet indicateur ne nécessite aucune ventilation en soi, bien que des statistiques de l'emploi par sexe et par profession soient nécessaires pour le calculer. Si des statistiques sont disponibles et que la taille de l'échantillon le permet, il peut être intéressant de croiser cet indicateur par activité économique (CITI) ou de le désagréger davantage pour observer la part des femmes dans des groupes professionnels plus détaillés.

6. Comparabilité / Dérogation des normes internationales

Dans le cadre de l'initiative de l'OIT sur les microdonnées harmonisées, l'OIT s'efforce de produire des statistiques du travail comparables au niveau international en se basant sur des concepts et définitions d'indicateurs adoptés par la Conférence internationale des statisticiens du travail.

7. Références et documentation

- Base de données ILOSTAT : <https://ilostat ilo org/fr/resources/concepts-and-definitions/description-employment-by-occupation/>
- Guide (en anglais) de l'OIT – « Decent Work and the Sustainable Development Goals: A Guidebook on SDG Labour Market Indicators » https://www ilo org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_647109.pdf Manuel (en anglais) de l'OIT – « Decent Work Indicators, Concepts and Definitions » http://www ilo org/integration/resources/pubs/WCMS_229374/lang--en/index.htm
- Classification internationale type des professions 2008 (CITP-08) <https://www ilo org/public/french/bureau/stat/isco/isco08/>
- Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'oeuvre, adoptée par la 19^e CIST : https://www ilo org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_233215/lang--fr/index.htm